Deutscher Bundestag **Drucksache 16/3286**

16. Wahlperiode 08. 11. 2006

Antrag

der Abgeordneten Cornelia Pieper, Uwe Barth, Patrick Meinhardt, Jens Ackermann, Dr. Karl Addicks, Christian Ahrendt, Daniel Bahr (Münster), Rainer Brüderle, Angelika Brunkhorst, Ernst Burgbacher, Patrick Döring, Jörg van Essen, Ulrike Flach, Horst Friedrich (Bayreuth), Dr. Edmund Peter Geisen, Miriam Gruß, Joachim Günther (Plauen), Dr. Christel Happach-Kasan, Heinz-Peter Haustein, Elke Hoff, Birgit Homburger, Hellmut Königshaus, Dr. Heinrich L. Kolb, Gudrun Kopp, Jürgen Koppelin, Heinz Lanfermann, Sibylle Laurischk, Harald Leibrecht, Ina Lenke, Horst Meierhofer, Jan Mücke, Dirk Niebel, Detlef Parr, Jörg Rohde, Frank Schäffler, Dr. Hermann Otto Solms, Dr. Max Stadler, Dr. Rainer Stinner, Carl-Ludwig Thiele, Florian Toncar, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing, Martin Zeil, Dr. Guido Westerwelle und der Fraktion der FDP

Wissenschaftssystem zukunftsfähig gestalten – wissenschaftsadäquate Arbeitsbedingungen schaffen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Wissenschaftsorganisationen, die Hochschulrektorenkonferenz und die Hochschulleitungen fordern seit Jahren Vergütungsregelungen, die den besonderen Bedingungen in Wissenschaft und Forschung Rechnung tragen und die Realitäten eines hochdynamischen Arbeitsmarktes für Wissenschaftler berücksichtigen. Es gilt, ihnen ein ausreichendes und flexibles Vergütungs- und Entlohnungssystem zur Verfügung zu stellen, das Universitäten und Forschungseinrichtungen in die Lage versetzt, erfolgreich in Konkurrenz mit ausländischen Forschungsinstitutionen, aber auch mit der Wirtschaft treten zu können. Bislang ergaben sich zunehmend gravierende Probleme bei der Gewinnung und dem Halten von hoch qualifizierten wissenschaftlichen Mitarbeitern, Fachhochschulabsolventen und Technikern, aber auch professionellen Mitarbeitern im Wissenschaftsmanagement.

Ein den Erfordernissen angepasstes Vergütungssystem sollte folgenden Besonderheiten des Wissenschaftssystems gerecht werden:

- Der Wissenschaftsbereich hat auf Grund seiner besonderen Aufgabenstellung gegenüber anderen staatlichen Einrichtungen Alleinstellungsmerkmale in den tatsächlich gegebenen Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch spezifische Vergütungssysteme geregelt werden sollen.
- In einer international wettbewerblich geprägten Hochschul- und Forschungslandschaft müssen die Akteure auf exzellente Leistungen in Lehre und Forschung verweisen können. Das erfordert eine Neuausrichtung der Steuerungsinstrumente sowohl für die Hochschulen als auch für die außeruniver-

sitären Forschungseinrichtungen. Dieser bereits eingeleitete Prozess ist gekennzeichnet durch eine Globalsteuerung nach Maßgabe von Zielvereinbarungen und durch Budgetierung auf Basis betriebswirtschaftlicher Steuerungsinstrumente. Dieser Prozess muss mit einer Flexibilisierung auf tariflicher Ebene einhergehen.

- Ein derartiger Reformprozess muss durch eine stärkere Leistungsorientierung – nicht nur bei der Besoldung der Professoren –, sondern auch bei der Vergütung des wissenschaftsspezifisch tätigen Personals ergänzt werden.
- Die Gewinnung von international renommierten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerteams für herausragende Forschungsprojekte erfordert betonte Flexibilität bei der Gestaltung der einer wissenschaftstypischen Leistungsvergütung. Wissenschaftsunterstützendes Personal benötigt eine hohe Flexibilität, Kreativität und Offenheit für neue Aufgaben, Methoden und Wege.
- Es besteht eine spezifische, mit den herkömmlichen Arbeits- und Arbeitsvertragsbedingungen nicht erfassbare Arbeitssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses (Doktoranden, hohe Fluktuation etc.) sowie der Drittmittelbeschäftigten. So können z. B. hervorragende Leistungen oder erfolgreiche Drittmitteleinwerbungen nicht entsprechend honoriert werden.
- Die hohe Mobilitätsbereitschaft und -notwendigkeit der Mitarbeiter infolge nationaler und internationaler Kooperationen sowie im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen Industrie und Hochschule (Wissenstransfer in Forschung und Entwicklung) erfordern die Optimierung der Übergänge von öffentlichen in private Systeme und zurück insbesondere im Bereich der Innovation.

Für die Attraktivität der Hochschulen und Forschungseinrichtungen als Arbeitgeber kommt es auf die Gesamtheit der Arbeitsbedingungen an; sie benötigen neue wissenschaftsspezifische Rahmenbedingungen. Regelungen für die allgemein öffentliche Verwaltung können den besonderen Verhältnissen des wissenschaftlichen Personals (hoher Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen, der ohne Kompensation durch attraktive Arbeitsbedingungen zu Wettbewerbsnachteilen führt; hohe Mobilitätsbereitschaft und Fluktuation; Überwiegen von kreativen Aufgaben und Qualifikation/Lehre gegenüber reinen Dienstleistungen) nicht gerecht werden. Besonderheiten wie Drittmitteleinwerbung, Ausgründungen, besondere Anforderungen in der Lehre und in der Nachwuchsförderung u. Ä. haben in der öffentlichen Verwaltung keine Parallele.

Der Wettbewerbsdruck durch die Industrie sowie ausländische Forschungseinrichtungen und Hochschulen, der bei besonders hoch qualifizierten Wissenschaftlern, aber auch bei bestimmten in der Wirtschaft ebenso nachgefragten Funktionen (z. B. Technologietransfer, Controlling) ständig zunimmt, kann nur im Rahmen eines eigenständigen Tarif- und Vergütungssystems aufgefangen werden.

Die Hochschuldienstrechtsreform hat für die beamteten Professoren ein leistungsorientiertes Vergütungssystem geschaffen. Ein Auseinanderdriften der Bedingungen für tarifliches und außertarifliches Personal wäre der Leistungsbereitschaft und Motivation innerhalb von Forscherteams abträglich.

Die Sorge, ein wissenschaftstypisches Vergütungssystem könnte zu Kostensteigerungen führen, die angesichts der angespannten Haushaltssituation beim Bund und den Ländern nicht verkraftbar wären, ist nicht begründet. Moderne Tarifwerke, aber auch Personalausgabenquoten und entsprechendes Personalcontrolling zeigen Wege auf, wie auch ohne finanziellen Mehraufwand Budgets für Leistungsvergütungen gebildet werden können und eine Begrenzung der Ausgaben möglich ist.

Der Schwerpunkt der Reform soll in der Modernisierung und Vereinfachung des Vergütungssystems liegen. Dabei sollte die Variabilität der Vergütungen mit stei-

gender Verantwortung der Beschäftigten zunehmen. Variable Vergütungen zum Gewinnen und Halten von qualifizierten Mitarbeitern sind erforderlich, um dabei zu helfen, die Wettbewerbsfähigkeit der Einrichtungen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und Bewerber mit herausgehobener Qualifikation zu gewinnen. Die Vergütungsordnung muss vereinfacht und den Verhältnissen des Arbeitsmarktes sowie den spezifischen Tätigkeitsprofilen in der Forschung angepasst werden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. dem Deutschen Bundestag Vorschläge für ein attraktives, einfaches, konkurrenzfähiges und aufgaben- sowie leistungsbezogenes Vergütungssystem für den Wissenschaftsbereich vorzulegen, das mehr Flexibilität und Differenzierung erlaubt;
2. sich für den Abschluss eines Wissenschaftstarifvertrags einzusetzen, der den vorgenannten Anforderungen genügt.

Berlin, den 3. November 2006

Dr. Guido Westerwelle und Fraktion



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333